



21 ter rue Voltaire
75011 Paris
Tel-fax 01 43 56 36 48

EGALITE ?

Femmes et hommes
doivent avoir
à égalité

DU TEMPS POUR VIVRE !

pour partager les responsabilités parentales
pour s'épanouir dans la vie affective et les loisirs
pour s'investir dans la vie associative, culturelle, politique

Pour cela,
UNE URGENCE :
UN SERVICE D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE
GRATUIT COMME LA MATERNELLE !

Une vraie menace pèse aujourd'hui sur le droit au travail des femmes, dans la mesure où les parents ne trouvent pas les moyens de faire garder leurs enfants. Il est urgent que la France, qui fut jadis une pionnière dans ce domaine, mette en place un vrai service d'accueil de la petite enfance, et, en premier lieu, des crèches collectives en nombre suffisant.

C'est une urgence pour les enfants de moins de 3 ans, parce qu'ils restent, pour la moitié d'entre eux, à la maison avec leur mère ou un parent, ou parce qu'ils ne sont pas toujours confiés à des personnes qualifiées et passent trop souvent d'une garde à une autre.

C'est une urgence pour les femmes. Elles ne veulent pas que la maternité les fasse renoncer à leur emploi, mais elles y sont souvent contraintes :

- **parce qu'il n'y a pas de solution** pour la garde de l'enfant (*voir partie 1*) ;
- **parce que** la responsabilité de l'enfant continue de leur incomber et que le partage des tâches n'existe guère (*partie 2*) ;
- **parce que** leur situation dans le monde du travail n'est généralement pas bonne : précarité, flexibilité, salaire moindre, et que, dans le couple, on trouve encore normal que ce soit la femme qui cesse son travail (*partie 3*).

Mais cette urgence concerne les deux parents. L'enfant est fait par deux, et la division des rôles "papa au dehors, maman à la maison" ne correspond plus du tout aux aspirations. Elle est dommageable pour les deux sexes. Elle est dommageable aussi pour les enfants. Luttant pour une réelle égalité des femmes et des hommes dans le travail et dans la vie familiale, nous affirmons qu'il n'y aura de solution valable que reposant sur un réel partage, une réelle implication des deux

parents. C'est pourquoi le Collectif national pour les Droits des Femmes, appelle les hommes à soutenir cette campagne !

C'est une urgence de société. Aujourd'hui personne ne conteste le principe d'égalité entre femmes et hommes, mais, dans la pratique, la division des rôles freine l'évolution ! Notre société continue à faire peser sur les femmes toute la responsabilité familiale, et plus que jamais la maternité se double d'inquiétude et de culpabilité. Pourtant il est reconnu que la qualité de la relation à l'enfant repose non sur le nombre d'heures passées avec lui, mais sur la disponibilité et l'épanouissement personnel de l'adulte. Tout parent doit avoir la possibilité de mener de front, de façon satisfaisante et sereine, le rapport parental et la vie professionnelle.

Le gouvernement semble prendre en compte cette option, si l'on en croit les déclarations de Lionel Jospin lors de la dernière Conférence sur la Famille, en juillet 2000, et les décrets et circulaires de Ségolène Royal qui ont suivi. Mais l'effort annoncé est très insuffisant et l'orientation même pose question (*partie 4*).

Ce qu'il faut, c'est une véritable priorité, affirmée publiquement par le gouvernement, une priorité qui doit avoir des conséquences budgétaires considérables.

Personne ne conteste la part nécessaire de l'Éducation dans le Budget national et l'école maternelle y a acquis toute sa place. Il doit aujourd'hui en être de même pour l'accueil de tout enfant de moins de 3 ans (*partie 5*).

I. L'ACCUEIL DES ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS

I.1. HISTORIQUE

Si la France est un des rares pays d'Europe où les femmes ont pu accéder à l'emploi à temps plein dans les années 60, c'est en grande partie grâce à la mise en place d'un système d'accueil de la petite enfance : maternelle dès 3 ans, puis dès 2 ans, crèches collectives, jardins d'enfants, etc. Mais le bel effort n'a pas duré ; avec la crise des années 80, avec le chômage, avec la montée des solutions

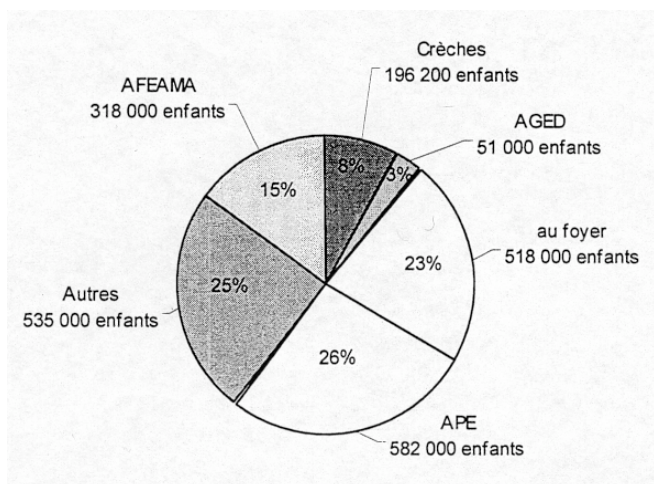
individuelles, l'essor des modes de garde collectifs (hors maternelles) qui ont un coût élevé pour les pouvoirs publics a été freiné, et les modes de garde individuels, souvent "à la petite semaine", se sont développés.

La France n'est plus un pays pilote en Europe : ainsi les pays scandinaves la devancent dans ce domaine.

I.2. LE CONSTAT

La France compte 2, 2 millions d'enfants de moins de 3 ans. Quelles solutions sont offertes aux parents pour leur prise en charge ?

• **50 % des enfants de moins de 3 ans sont gardés par leur mère** (plus d'un million) avec ou sans l'APE (sorte de salaire maternel) ; 21 % par une assistante maternelle agréée (prestation AFEAMA) ; 3 % à domicile par une garde à domicile (prestation AGED) ; 7 % par une nourrice non agréée ; **8 % seulement sont accueillis dans des crèches collectives, parentales, ou familiales.**



• **Près d'un quart des enfants, soit 500 000, ont recours à des modes de garde non identifiés** (voisinage, solidarités familiales, travail au noir, enfants seuls" (Conférence de la famille, juin 2000).

• **L'école maternelle, gratuite, est un recours** : elle accueille 250 000 enfants de 2 ans à 3 ans.

• **Il manquerait en France environ 500 000 places de crèches**, selon l'aveu d'un spécialiste Petite enfance de la Délégation interministérielle à la famille, mais plus du double si on considère que les parents de tout enfant de moins de 3 ans devraient pouvoir y avoir recours !

• **La répartition actuelle n'est pas un choix des parents.** Cela ne correspond pas à leurs préférences : selon une étude du CREDOC, il existe de grands écarts entre désir et réalité. 21% des parents plébiscitent la crèche collective (mais 8 % y

ont accès). À l'inverse, seulement 2% estiment que la nourrice non agréée est une solution alors que 14% ont dû y recourir au moins temporairement.

Et qu'en est-il de ces femmes qui gardent elles-mêmes leur enfant ? 60 % d'entre elles expriment l'envie de travailler à l'extérieur. Même parmi celles qui se disent satisfaites, souvent mères de famille nombreuse et n'ayant jamais travaillé, 45 % souhaiteraient quand même avoir un emploi...

Ces différences entre désirs et réalités s'expliquent par :

• **La pénurie de crèches collectives**, surtout en province. 40% des crèches sont concentrées sur Paris et petite couronne. Ce mode de garde est possible pour environ 33 % des enfants à Paris (23 000 places pour 78 000 enfants), 25 % en proche banlieue, 10% en grande couronne et dans les régions méditerranéennes. Mais moins de 10% des enfants ailleurs, et moins de 5% dans certaines régions (Ouest, Nord, Picardie, Franche Comté) !

• **Les difficultés d'horaires**, pour les cadres, mais surtout pour les travailleuses à temps partiel flexible. Les temps de travail sont de plus en plus élastiques et le travail de nuit tend à se répandre. Les parents sont obligés de "bricoler" entre divers modes de garde, avec toutes les angoisses que cela représente ;

• **Les coûts et le système d'aides différenciées** selon les modes de garde, qui entraînent des pratiques différentes suivant les couches sociales (voir plus bas). Les familles les plus modestes doivent souvent compter sur la mère ou les grands parents, cela surtout en province ;

• **Le renforcement de l'idéologie traditionnelle du rôle des mères** et leur culpabilisation, ainsi que l'atomisation, le repli sur la sphère privée et l'encouragement aux solutions individuelles, qui se sont développés dans les dernières décennies.

• **C'est cette logique de garde individuelle** à domicile ou en nourrice qui a prévalu dans le système des prestations, mais ce n'est pas forcément le choix des parents qui plébiscitent la crèche collective

I. 3. LES DIFFERENTS MODES DE GARDE

- **La crèche collective** présente en effet de très nombreux avantages :

- taux d'encadrement élevé : 1 personne pour 8 enfants, et 1 pour 5 pour les bébés ;
- personnel qualifié ;
- fonction éducative et sociale : la crèche socialise mieux que la garde individuelle. L'enfant est en présence d'autres enfants, ce qui est important surtout à partir d'un an. Les crèches ont des projets éducatifs, des activités d'éveil assurées, des principes d'éducation, dont le respect de l'autonomie et de la personnalité de l'enfant ;
- sécurité sur le plan de l'hygiène, du suivi médical, de l'environnement ;
- coûts dégressifs selon les revenus.

- **Les assistantes maternelles agréées.** Leurs tarifs sont variables (150 à 200F / jour), et leurs revenus instables. Elles gardent plus de 30% des enfants de moins de 3 ans dans certaines régions rurales : Centre, Basse Normandie, Pays de Loire et Limousin. Cependant il manque des assistantes maternelles agréées, surtout sur Paris : le critère essentiel d'agrément est le logement et ils sont souvent trop petits. Les Contrats Enfance entre la Caisse Nationale des Allocations Familiales et les municipalités permettent d'améliorer leur formation et de créer des Relais qui sont des lieux d'échange, mais la formation reste insuffisante : 60 heures sur 5 ans, et leur statut doit être revalorisé.

- **La garde à domicile** : malgré un salaire très bas (généralement inférieur à 40 F /heure), le coût d'une

garde à domicile pour la journée est prohibitif pour la plupart des ménages : environ 6500F / mois pour 187 heures + les charges sociales. Aussi ce sont surtout les ménages les plus aisés, les cadres, qui y ont recours, et ils reçoivent de ce fait l'Allocation de Garde d'Enfant à Domicile (AGED) qui est de loin l'aide la plus intéressante, surtout pour les hauts revenus (*encadré*). Le recours à ces emplois à domicile est fréquent surtout dans Hauts-de-Seine, Yvelines, Région Lyonnaise. Seulement 1/5 des parents passent par des associations agréées.

- **L'école maternelle**, gratuite, permet de combler, en partie, les lacunes. Les enfants y sont admis dès l'âge de deux ans, et le poids de la crise économique incite les ménages modestes à recourir à ce mode de garde : 35 % des enfants entre 2 et 3 ans y sont inscrits (26 % en 76). Il n'empêche que la garde après l'école ou le mercredi reste un problème difficile à résoudre. Par ailleurs, le cadre scolaire ne convient pas à tous les enfants de cet âge.

- **La mère au foyer** : les gouvernements ont octroyé une sorte de " salaire maternel " déguisé : **l'Allocation Parentale d'Éducation (APE)**. Offerte d'abord à partir du 3^{ème} enfant (Giorgina Dufoix en 1985), puis dès le 2^{ème} en 1994, elle a, depuis cet élargissement au deuxième enfant, suscité une demande importante. Malgré l'adjectif " parentale ", elle n'est pratiquement prise que par les mères (98 %). Sa répercussion sur l'emploi des femmes est inquiétante (*voir partie 3*).

LES PRESTATIONS POUR LA GARDE DE L'ENFANT DE MOINS DE 3 ANS

L'AFEAMA (aide à la famille pour l'emploi d'assistante maternelle) a été créée en 1990 : prise en charge des cotisations sociales + prestation de 2500 F/ trimestre en moyenne + déduction fiscale. Cette allocation a permis à des familles des couches moyennes d'avoir recours aux assistantes maternelles. 526 000 familles touchent l'AFEAMA.

L'AGED (Allocation pour la Garde d'Enfant à Domicile), créée en 86, et étendue en 94, permet aux familles de payer une garde à la journée. Jusqu'en 1997, son coût était pris pour 70% en charge par la collectivité : cotisations patronales couvertes, dans les limites d'un certain plafond, et déduction fiscale de 50 % des dépenses engagées. Pour limiter l'injustice de cette aide qui est d'autant plus importante que les revenus des ménages sont élevés, Martine Aubry a réduit ses avantages : le taux de couverture des cotisations a été limité à 50%, le plafond des déductions fiscales est passé de 90 000 F à 45 000F. Seules 64 000 familles touchent l'AGED (80 000 avant cette réforme : des emplois sont retournés au noir.)

L'APE (allocation parentale d'éducation) : 3100 F/mois à plein temps. Mais elle peut être à mi-temps et cumulée avec un temps partiel. Elle est prise par un demi million de femmes qui disparaissent du marché de l'emploi pendant trois ans... ou plus (*voir page 6*).

I.4. LES PROBLEMES

- **Des difficultés pour les crèches collectives existantes** : elles ne sont vraiment abordables que pour les familles modestes. Certaines familles aisées se tournent vers les solutions à domicile,

alors qu'elles sont censées apporter les plus grosses contributions : cela entraîne pour les crèches un manque de ressources et une régression dans le mixage social.

• **La féminisation de ces emplois** : La non-mixité du personnel règne dans les crèches et dans les écoles maternelles. Quant aux emplois de maison, 99,2% sont féminins : ce type de métier ne fait qu'assurer la continuité, par des personnes défavorisées, du travail domestique dévolu traditionnellement aux femmes, et dévalorisé. Quant aux demandes d'Allocation Parentale d'Education, pas même 2 % émanent de pères désireux de garder l'enfant au domicile.

Conséquences :

- Asymétrie des trajectoires professionnelles entre les sexes et risques de renforcer les discriminations sexuelles à l'embauche.

- Division du travail renforcée : l'entretien et l'éducation des enfants restent l'affaire des femmes, ce qui prolonge, pour les enfants, l'idée que les femmes sont là pour ça. La construction des stéréotypes et la reproduction des "modèles" se font dès la petite enfance.

• **Le développement des emplois de maison, sous payés** : Tels qu'il sont conçus actuellement, les emplois dits " familiaux " sont une nouvelle forme de domesticité, voire d'esclavage. Les emplois de gardes d'enfants à domicile tout particulièrement. Ils conjuguent la précarité d'emplois sans statut ni contrôle et le rapport individuel à un patron. Beaucoup d'heures ne sont pas déclarées, d'autant que très souvent ces emplois sont tenus par des immigrées, parfois sans papiers, qui cumulent toutes les discriminations ! Les employées de maison n'ont souvent elles-mêmes aucune solution pour faire garder leurs propres enfants, confiés à leurs aînés...

Surtout ces emplois donnent lieu généralement à une exploitation scandaleuse :

- Flexibilité totale et multiplicité des employeurs : cela peut aller du sous-emploi aux horaires trop lourds. Une partie du travail à domicile peut être considérée comme du travail effectif, une autre partie comme des heures de "présence responsable" payées aux 2/3. Les horaires sont élastiques ; 44% des employées quittent leur travail après 19h.

- Précarité : Très bas salaires (entre 30 et 40 F / heure) ; 13% seulement touchent plus de 40F ; les salaires sont d'autant plus bas que le nombre d'heures est élevé.

- Charge de travail induite. Garder l'enfant s'accompagne de travail ménager pour 70% des cas.

- Pas de contrôle possible (personnes privées). Petites annonces sexistes. Exigences des employeurs.

• **L'iniquité des aides** : Très schématiquement :

- **L'AGED** est surtout demandée par les familles aisées, les cadres ou professions libérales, car l'investissement est lourd, et les avantages fiscaux afférents favorisent les budgets élevés.

- **L'AFEAMA** qui permet le recours à l'assistante maternelle correspond plutôt à des revenus moyens, car, malgré ces aides, les ménages modestes ne peuvent payer.

Les plus modestes ne pourraient donc s'en sortir qu'avec les crèches collectives, dont les tarifs sont dégressifs. Mais les crèches sont trop peu nombreuses, limitent le nombre d'enfants de chômeurs et précaires dont la participation financière est très basse, et les horaires posent problème à des femmes qui, salariées précaires, supportent souvent des temps partiels flexibles. Si elles ne trouvent pas de solutions dans leur entourage, ou encore une nourrice payée au noir, elles sont obligées de garder leur enfant elles mêmes. Certaines d'entre elles choisissent alors le travail de nuit, pour pouvoir assurer la garde de l'enfant dans la journée ! Pas étonnant que toutes celles-ci soient tentées par l'allocation parentale d'éducation.

- **L'APE** signe le retour au foyer, pour les femmes précaires ou inscrites à l'ANPE, ou pour celles qui renoncent à leur emploi parce que trop mal rémunéré et ingrat (*voir partie III*).

Conséquences : les écarts s'accroissent, la société à double vitesse est renforcée pour les femmes, l'exemple le plus frappant étant le rapport d'exploitation entre la femme cadre et son employée de maison.

LES DEPENSES PUBLIQUES CONCERNANT LES MODES DE GARDE :

Structures collectives : 11 à 12 milliards (dont 5,3 provenant du budget de la CNAF).

AFEAMA (assistantes maternelles) : 9 milliards en 1999 + des réductions d'impôts.

AGED (garde à domicile) : 1,7 milliards + des réductions d'impôts.

APE (allocation parentale d'éducation) : 18 milliards.

Ces deux dernières prestations représentent des coûts importants pour la collectivité, au détriment des structures collectives. A titre de comparaison, le coût des écoles maternelles est de 40 à 50 milliards.

Mais on peut aussi comparer à d'autres dépenses : par exemple, le projet du 4^e sous-marin nucléaire français : construction 59 milliards + missiles 29 milliards + têtes nucléaires 25 milliards. Avec le fonctionnement, cela fera un coût total de 205 milliards (Silence, janvier 2000).

II. LE PARTAGE DES TACHES ET LES ROLES

La présence maternelle reste le cadre de référence de l'éducation. Le rôle des femmes dans la famille et le travail domestique, qui va de pair avec cette conception, sont le nœud du problème : c'est la base même de l'inégalité entre les femmes et les hommes, dans tous les domaines. Pourtant, comme le rétorquait une journaliste sur Radio Bleue, " les femmes ne sont pas nées un fer à repasser à la main " ! Et le fait de la maternité ne doit pas leur conférer un rôle plus grand qu'à tout individu non handicapé dans les tâches quotidiennes.

Aujourd'hui, leurs aspirations à prendre place dans la vie professionnelle et dans l'espace public leur ont rendu insupportable l'ancienne division du travail qui leur imputait entièrement la charge de la sphère domestique.

II.1. LE TRAVAIL DOMESTIQUE DANS L'ECONOMIE

Depuis des millénaires, dans la famille, le travail gratuit des femmes est approprié au service non seulement des enfants, mais de l'époux. Ce travail " familial " inclut non seulement les charges ménagères, " l'élevage " des enfants, leur éducation, et même une petite production (vêtements, par exemple), mais aussi l'assistantat gratuit aux tâches productives du mari (agriculture, petit commerce), quand elles n'assument pas un travail propre à l'extérieur (ceci, avec l'autorisation du mari jusqu'en 1965 !). Certains économistes ont même cherché à chiffrer, de façons diverses, le poids de cette " production " domestique : elle équivaldrait à environ 30% du Produit Intérieur Brut. Le travail domestique est en voie d'évolution

dans nos pays industrialisés, grâce à la mécanisation des tâches et à l'alimentation industrielle. Mais dans l'ensemble, il demeure un travail invisible, dévalorisé, toujours à refaire, peu intéressant. Le temps qui y est consacré est en grande partie fonction d'une idéologie du dévouement, de la propreté, et continue de s'imposer aux femmes.

L'attribution à un seul sexe de ces tâches maternantes, domestiques, retentit sur les filières professionnelles : certains métiers sont considérés comme féminins. Outre leur spécialisation, ils sont caractérisés par une forte fragmentation (temps courts, multiplicité des tâches) qui est une particularité du travail domestique.

II. 2. LE PARTAGE DES TACHES EN PROGRESSION ?

On parle beaucoup depuis quelques années de " partage " du travail, mais, si l'on considère le travail domestique, celui-ci demeure très peu partagé entre hommes et femmes. Selon les premiers résultats de l'enquête " emplois du temps " de l'INSEE, réalisée en 1998, les femmes continuent d'assurer 80 % de la production domestique, surtout les tâches les moins agréables. Il est vrai que beaucoup n'ont pas encore acquis pleinement la volonté de se battre pour partager certaines de ces tâches.

Les évolutions sont lentes. Si les tâches sont moins lourdes, c'est dû à l'externalisation de certains services, liée aux contraintes des femmes salariées (recours aux surgelés, courses en voiture dans les grandes surfaces, souvent effectuées par le couple).

Les statistiques concernant les évolutions sont implacablement identiques : de dix en dix ans, la participation des hommes aux tâches domestiques n'effectue au total qu'un bond de 10 minutes par jour : une minute par année ! Et même moins entre 85 et 98 : 10 minutes en 13 ans.

En dehors de ces tâches bassement matérielles, les hommes consacrent-ils autant de temps que leur

compagne à leurs enfants ? L'émergence des " nouveaux pères " change-t-elle la donne ? Une étude du CNRS évalue que les mères leur consacrent deux fois plus de temps : 25h 37 par semaine, pour 12h 41 pour les pères. Là encore, avec une bonne division des rôles, les femmes assurant davantage les tâches matérielles. Mais aussi cependant l'aide aux devoirs : 10 % contre 6 % pour les pères (*Le Monde*, 27 mai 2000). Les nouvelles générations ont certes le projet d'un plus grand partage, mais les réalités ont la vie dure, et très vite les jeunes pères sont happés par leurs activités professionnelles. En témoignent encore les chiffres qui suivent :

Les femmes ayant de 1 à 3 enfants consacrent entre 4 et 8h par jour à ces tâches quand elles ne travaillent pas à l'extérieur, entre 4 et 5 heures quand elles exercent une activité professionnelle. Sans enfant un homme y consacre 2h 09 (sa compagne 4h), mais avec 2 enfants il n'y passe plus qu'1h 30 (sa compagne 6h 40).

On voit que les pères y consacrent moins de temps quand ils ont des enfants ! Le travail professionnel prend le dessus, et ce n'est pas sans raisons : désintérêt progressif, nécessité pécuniaire,

carrière... Il y a là des choix idéologiques liés aux modèles traditionnels. Le fait d'avoir des enfants valorise la profession du père, alors que les femmes sont défavorisées du fait de leur maternité. Aucun employeur ne considère que la charge d'enfants amène une réduction du temps de travail pour le père (ils s'investissent davantage dans leur travail, font des heures supplémentaires pour mieux

pourvoir aux ressources du ménage), tandis que l'emploi des femmes est sensé s'en ressentir..

La société est complice de cet état des choses, y compris trop souvent le personnel éducatif. Dans les écoles maternelles, l'heure de la sortie, c'est encore " l'heure des mamans ". Dans les crèches, des puéricultrices disent aux pères : " Vous direz à votre femme que le petit s'est sali "...

III. L'EMPLOI DES FEMMES

III.1. HISTORIQUE

• Au cours des années 60

En France, les femmes sont entrées **massivement sur le marché de l'emploi, comme salariées à temps plein**. Dès le début du siècle, un tiers des femmes travaillaient, mais beaucoup dans le cadre de l'exploitation familiale, la France étant un pays rural. L'essor économique des années 60 développe dans l'industrie, puis dans les services, le tertiaire, un appel à la main d'œuvre féminine. La volonté d'autonomie des femmes s'est accentuée sous l'influence du féminisme. La maîtrise de la fécondité dans les années 70 participe à ce mouvement. À la différence des autres pays d'Europe - en particulier l'Allemagne, les Pays Bas-, les gouvernements ont alors développé les crèches collectives et les écoles maternelles, même si c'était en nombre insuffisant. En 1971, 100 millions sont consacrés à ces investissements.

• Milieu des années 70 :

La crise économique a servi de prétexte à une série de restructurations dont les salariées ont fait les frais, et tout particulièrement les femmes :

- **Un taux de chômage des femmes plus élevé que celui des hommes**. En 1998, 10,2 % des hommes et 13,8 % des femmes étaient au chômage.

- **Une inégalité structurelle** : la majorité des femmes restent cantonnées dans une trentaine de professions, contre environ 300 pour les hommes, et principalement dans des secteurs dits " féminins " : santé, éducation, secrétariat, emplois de service... Les discriminations ne se réduisent pas à la ségrégation et à la concentration des emplois. Les salaires demeurent, en moyenne, inférieurs de 27 % à ceux des hommes. Avec un même niveau de formation, à âge et expériences égales, dans des établissements de la même taille et du même secteur, il reste encore une différence de 10 % à 15 %.

- **La montée du temps partiel imposé**.

L'emploi féminin se développe dans les services, champions de la déréglementation et du temps partiel. Certes, dans le public, ou dans les grands secteurs, tels que les banques et les assurances, l'emploi à temps partiel est parfois accepté, voire recherché par les femmes, soit parce qu'elles n'ont

pas de solution pour la garde des enfants, soit qu'elles en font le choix personnel et, quand l'enfant atteint l'âge scolaire, beaucoup reprennent un temps plein ou un temps partiel scolaire. Dans certains secteurs du privé en revanche (commerce, restauration, nettoyage), il en va autrement : l'embauche se fait de plus en plus à temps partiel ; il est alors massivement imposé, et assorti d'horaires flexibles (horaires tardifs, travail du dimanche...) qui multiplient les problèmes de garde. À partir de 1981 et surtout 83, l'État a favorisé ces pratiques patronales par une politique d'exonérations de charge pour le temps partiel. Ce sont les femmes qui sont concernées par ces emplois qui sont en fait un chômage à temps partiel non reconnu : 30 % de femmes travaillent à temps partiel. Sur 3,7 millions de salariés à temps partiel, on compte 3 millions de femmes ! Dans les boîtes de moins de 10 salariés, c'est près d'une femme sur deux qui est touchée (contre seulement 14% des hommes).

- **L'extension du travail de nuit**. Le nombre de travailleuses de nuit a doublé au cours de ces dix dernières années (750 000 femmes contre 2,8 millions d'hommes), tout ceci grâce à une loi votée en février 1987 à la demande de Philippe Seguin.

- **Les méfaits de l'Allocation Parentale d'Education (APE)**. Sorte de salaire maternel équivalent à un demi SMIC (3100F à taux plein, pendant trois ans), elle est tentante pour les salariées pauvres ! Tant qu'elle n'avait concerné que les familles de 3 enfants, l'APE demeurait un phénomène marginal qui n'influaient pas sur les chiffres de l'emploi. Mais son extension à partir du 2^{ème} enfant, en 1994, a provoqué une érosion importante de l'emploi féminin : alors que 70% des femmes de 15 à 44 ans travaillent si elles n'ont pas d'enfant mineur, elles ne sont plus que 44% lorsqu'elles ont deux enfants dont l'un âgé de moins de 3 ans).

Le taux d'activité des femmes de 20 à 49 ans ayant un deuxième enfant a baissé de 22 points. En 1999, 580 000 femmes ont pris l'APE, se retirant donc du marché de l'emploi, en principe pour 3 ans. Mais 27 % des allocataires restent inactives à la sortie du dispositif (enquête CREDOC).

Les raisons de ce retrait sont évidentes : avant tout, bien sûr, l'arbitraire des patrons qui ont voulu profiter des avantages du temps partiel (exonérations de 30 % sur les charges sociales, flexibilité des horaires, productivité accrue, etc). Du côté des femmes, le dégoût des bas salaires, les brimades au travail, le chômage, etc. Mais aussi leur culpabilisation : la nécessité de leur présence auprès de l'enfant est devenue en quelques années un thème récurrent.

- **Le clivage social**, à la faveur de ces transformations, s'est aggravé parmi les femmes. Le retour des femmes au foyer a touché surtout les couches défavorisées, d'autant que des efforts étaient faits par le gouvernement en faveur des femmes cadres, avec la création de l'AGED.

• **L'embellie ?**

Une conjoncture économique plus favorable depuis deux ans crée une nouvelle donne. L'amélioration de l'emploi, due partiellement au passage aux 35 heures, partiellement à la conjoncture, a des effets sur les chiffres du chômage, mais les femmes restent les plus touchées (11,5 % pour les femmes, 8,1 % pour les hommes, mais encore 19,5 % pour les jeunes femmes contre 15,4 % pour les jeunes

hommes). La part des femmes dans le chômage longue durée s'est accrue (63 %) et elles continuent de représenter 54 % des chômeurs alors qu'elles sont 45,6 % de la population active. Surtout, c'est le plus souvent encore au prix d'une déréglementation, d'une flexibilité accrue. Travail intérimaire et contrats à durée déterminée ont la part belle dans les nouveaux emplois : en mars 2000, 43 % des emplois créés depuis moins d'un an sont des emplois temporaires : intérim, CDD, stage ou contrat aidé, contre 29 % en 1990 (*France, Portrait social*, INSEE 2000). L'extension progressive du travail de nuit pour les femmes, la déréglementation des horaires continuent leur cours.

Du coup, le discours sur la conciliation famille-emploi prend une nouvelle tournure. L'économie a besoin du travail des femmes, mais avec des horaires flexibles : le gouvernement met l'accent sur la souplesse des horaires pour l'accueil des enfants, ainsi que sur le "choix" des parents quant au mode de garde. À la veille d'échéances électorales importantes, il n'est pas inutile de répondre, au moins partiellement, à une demande manifeste des femmes sur ce terrain.

IV. LA REPONSE DU GOUVERNEMENT

IV. 1. CONCERNANT LES CRECHES

Le gouvernement de Lionel Jospin a mis en route une série de réformes concernant la famille et l'accueil des enfants.

• **La conférence de la famille, en juillet 2000** : 1,5 milliard a été débloqué pour les crèches (30 à 40 000 places supplémentaires) + 1, 5 milliard pour l'AFEAMA et l'aide au logement, et une réforme des systèmes d'accueil est annoncée.

• **Les décrets de la Ministre de la Famille**, Ségolène Royal :

- **Le décret du 1^{er} août 2000** (2000-762) concernant les lieux d'accueil de la petite enfance. C'est un texte global qui régit toutes les formes d'accueil des enfants de moins de 6 ans. Il rénove le cadre juridique et présente des règlements fondateurs des crèches collectives, familiales, parentales, mais aussi des haltes-garderies, des structures multi-accueil, des jardins d'enfants. Il prélude au grand plan d'aide à la création et à l'aménagement des crèches dirigé par la CNAF pour 2001.

- **L'arrêté du 26 décembre 2000** relatif aux personnels des établissements et des services d'accueil des enfants de moins de 6 ans le complète.

Trois principes sont mis en avant. Ils veulent répondre à de vrais problèmes, mais les réponses données, le flou qui subsiste, soulèvent beaucoup d'interrogations et de craintes :

- **Maîtrise des coûts**. Le budget programmé (1, 5 milliard pour les crèches) est à rapprocher des 18 milliards consacrés à l'APE et des 2 milliards à l'AGED. Le choix politique apparaît dans ces ordres de grandeur...

Le flou règne sur la budgétisation de certaines orientations : la référence, positive, aux "expériences" existantes, telles que les structures multi-accueil ou maisons de la petite enfance, peut-elle se faire sans aucun budget supplémentaire ? De même, pour certaines bonnes réformes, comme le médecin pédiatre référent.

Il y a une contradiction entre la logique sous-jacente impliquant de gérer une crèche comme une entreprise (cf. hôpitaux) et un certain nombre d'objectifs affichés que l'on peut considérer comme positifs (place plus grande aux parents, projet éducatif et social). L'absence de moyens véritables pour réaliser des objectifs ambitieux risque d'aboutir à une pression supplémentaire sur le personnel (culpabilisation).

- **Souplesse** : un mot élégant, qui signifie en réalité flexibilité... Elle suppose un alignement sur le projet patronal. Le souci de répondre à la flexibilité des horaires imposée par le patronat tant aux salarié-e-s les plus exploité-e-s qu'aux cadres risque d'entraîner une dérive sans fin. Déjà certaines crèches

parisiennes sont ouvertes de 6h à 22h ! Il semble normal de limiter l'horaire d'ouverture à 7h-19h. Le tableau ci-contre souligne les risques évidents de cette fameuse souplesse. Le décret du 26 décembre 2000 relatif aux personnels des crèches paraît tenir compte du risque de dérapage et vouloir le stopper. Mais restons vigilant-e-s !

- **Le choix des parents.** Souci louable, mais c'est un leurre pour deux raisons : il n'existera pas tant qu'ils n'auront pas, partout, accès à une crèche

collective ! La notion même de choix est à interroger, car il est fortement influencé par les modèles imposés, les pressions psychologiques, et surtout les horaires de travail : il serait plus juste de parler de " droit " des parents.

Les Maisons de la petite enfance sont à cet égard la meilleure réponse car elles proposent dans un même cadre un " multi-accueil " et les enfants peuvent, selon leurs besoins, passer d'une assistante maternelle à la crèche collective ou à la maternelle... Mais cela demande des moyens !

Différents aspects de la flexibilité	Implications, conséquences, risques
<p>• Flexibilité des horaires ? - " <i>Élargissement de l'amplitude des horaires</i> " * - " <i>Adaptation des formules d'accueil aux évolutions du temps travaillé des parents</i> " .</p>	<p>- Risque d'aggravation des conditions de travail du personnel - Risque de variabilité des horaires - La flexibilité des horaires parentaux devient la norme, non l'exception, et cela risque de légitimer une aggravation...</p>
<p>Flexibilité du fonctionnement ? Capacités d'accueil " <i>calculées sur la base des enfants présents</i> ", et non des inscrits, pour " <i>adapter la capacité d'accueil des structures à la variation de la fréquentation</i> "</p>	<p>- Banalisation du temps partiel : tentation pour les parents (la mère) de garder les enfants une partie de la journée - Prévision impossible de la variation de la fréquentation avec la flexibilité des horaires parentaux - Dégradation des conditions de fonctionnement (flux tendus) et de la qualité de l'accueil ; remise en cause de la personne référente ?</p>
<p>• Flexibilité des statuts ? " <i>Assouplissement des conditions de recrutement</i> ", et " <i>ouverture à de nouveaux emplois</i> " " <i>Modulation des exigences relatives à la qualification et à l'expérience</i> " .</p>	<p>- Révision à la baisse des garanties pour les enfants et pour le personnel - Flou sur la définition de ces nouveaux emplois - Une partie des craintes est sans doute levée par le décret de déc. 2000 assurant le maintien du taux de 50% de personnel qualifié (mais la revendication est de 75%).</p>
<p>• Flexibilité de la réglementation ? " <i>Texte commun</i> " devant permettre un " <i>décloisonnement</i> " . " <i>Possibilité de dérogations</i> " pour des " <i>réalisations expérimentales</i> " . " <i>Reconnaissance du multi-accueil et des établissements à gestion parentale</i> ", " <i>intégration du secteur de l'accueil à domicile</i> " .</p>	<p>- L'avantage est, en théorie, d'augmenter la possibilité de choix, mais cela paraît difficile dans un contexte de maîtrise des coûts : dans la pratique, risque de déséquilibre en faveur des modes de garde individuels ou crèches parentales moins coûteuses... - Silence sur les modalités de l'intégration de ces modes de garde (crèche parentale, garde à domicile) et sur leur statut. Quelles garanties, en particulier de sécurité ?</p>

* Les phrases en italique sont extraites du dossier de presse de Ségolène Royal (30 Août 2000) relatif à l'établissement d'un Service d'accueil des enfants de moins de 6 ans.

IV.2. CONCERNANT L'EMPLOI

Beaucoup de rapports sur l'emploi et sur les inégalités ont été produits à la demande du gouvernement, avec des répercussions dans les médias, ce qui constitue déjà en soi une avancée,

Quelques réformes ont été réalisées, mais leur efficacité est trop limitée

• **La loi sur les 35 heures** n'a pas répondu vraiment à nos espérances. Les délais de sa mise en application ont été trop longs et avec des " accommodements " trop laxistes pour produire tous les fruits qu'on était en droit d'en attendre. Depuis ses Assises en 1997, le Collectif national pour les droits des femmes demande une réduction

à 32 heures pour toutes et tous, sans flexibilité accrue, sans baisse des salaires, avec embauches compensatoires. Il a fait aussi une campagne pour la suppression des exonérations patronales pour les temps partiels et le retour à l'emploi à temps plein, mais il n'a que partiellement gagné : la deuxième loi Aubry a intégré la suppression de l'exonération patronale, pour les nouveaux contrats, et elle limite certains abus concernant en particulier l'éclatement des horaires et leur modification abusive.

• **La Loi sur l'égalité professionnelle** à la suite du Rapport de Catherine Génisson ne permet guère d'espérer une évolution rapide ! Le contenu reste flou : ainsi, les syndicats sont incités à prendre en compte la question de l'égalité et de négocier...

tous les 3 ans. Des " indicateurs pertinents " sont recommandés, mais pas définis. Aucune obligation de résultat n'est fixée. Pire, dans l'ombre de cette loi sensée établir l'égalité, a été rajouté un amendement du gouvernement autorisant le travail de nuit pour les femmes comme pour les hommes : triste égalisation par le bas, par une négation des droits de tous et toutes au repos, à une vie privée et à la santé !

• **Divers rapports (tel le rapport Pisani-Ferry)** renforcent la dualité du marché du travail, en banalisant les temps partiels et salaires très faibles, en dispensant les employeurs d'augmenter les salaires, et en participant à la culpabilisation des chômeurs, dans la même logique que le PARE.

IV. 3. CONCERNANT LE PARTAGE DES TACHES

L'implication des pères est jugée nécessaire par le gouvernement, mais aucune action visible n'est proposée. Les dispositions qui se dessinent dans le domaine du divorce, avec la généralisation de la résidence alternée et les renforcements des droits des pères, présentent des risques de retournement en défaveur des femmes. Les droits sont mis en

avant au moment de la rupture (c'est " la revanche des pères " titre *Le Parisien*), alors que la question des devoirs des pères et de leur implication dès la naissance semble donnée comme allant de soi. Il est question cependant de remanier le congé parental pour inciter les pères à en prendre une partie, mais c'est encore très flou.

V. NOS REVENDICATIONS

V.1. CONCERNANT LES CRECHES

Nous voulons un véritable Service public d'Accueil de la Petite Enfance

Nous voulons que l'accueil des tout-petits soit aussi réussi que celui des enfants de 2 à 6 ans. L'école maternelle française est aujourd'hui reconnue comme une réussite. Bien des pays au monde nous envient cette école qui offre la possibilité aux enfants de bénéficier d'un service public national, gratuit, et de qualité (même si des améliorations sont encore nécessaires : baisse des effectifs par classe !). L'histoire de l'école maternelle montre l'opiniâtreté des enseignant(e)s, des syndicalistes, des professionnel(le)s de la petite enfance et des élus municipaux qui ont fait avancer ce combat, partant des garderies de la fin du siècle jusqu'à l'école d'aujourd'hui. Ces luttes se sont traduites à chaque étape par des avancées significatives, des lois, des décrets... qui marquaient bien des rapports de forces. **C'est ce même combat qu'il faut mener aujourd'hui à une échelle nationale pour les crèches collectives, pour un véritable service public national, ne dépendant pas simplement de bonnes volontés locales ou de la richesse de telle ou telle collectivité territoriale.**

• L'école maternelle a aussi un atout qu'il nous faut conquérir pour les crèches collectives : la gratuité. Cela pose le problème du financement (voir l'encadré page 11). Le coût des crèches comprend

le coût de la construction, l'investissement initial, le fonctionnement. Aujourd'hui, ce coût est supporté principalement par les collectivités territoriales. L'exemple de l'école maternelle doit être utilisé : construction et locaux sont à la charge des communes, le fonctionnement à la charge de l'État. Il nous semble que c'est à l'État d'assurer ce service public, afin de le rendre national et d'offrir à tout enfant une structure collective.

• **Ce service d'accueil devra regrouper tous les modes de garde** : crèches collectives, haltes garderies, assistantes maternelles agréées, et, pourquoi pas, les classes de 2 ans de la maternelle. Avec extension à la garde à domicile. La formule Maisons de la Petite Enfance est à privilégier. Il faut que la gratuité soit assurée à terme.

• **Les assistantes maternelles** doivent recevoir une formation réelle, avoir un statut moins précaire, des salaires mensualisés. Il est urgent de revaloriser ces métiers relatifs à la petite enfance, de leur donner des qualifications professionnelles précises et de les rémunérer beaucoup mieux. Tous ces emplois doivent à terme être réunis au sein du Service public d'accueil de la petite enfance.

• **Des crèches d'entreprise** sont nécessaires dans certains cas, par exemple dans les secteurs où le

travail de nuit est obligé pour des raisons de service social, par exemple les hôpitaux. Elles doivent obéir aux mêmes principes que les crèches publiques.

• **Priorité aux crèches collectives** : c'est le mode de garde le plus épanouissant pour l'enfant, le plus sûr, le plus efficace contre les inégalités sociales. Il faut donc des places de crèches en nombre suffisant ! Le nombre de places dans les classes maternelles doit donner une indication sur ce qui est nécessaire pour la petite enfance.

Dans le cas de nouvelles constructions, des places de parking sont généralement prévues; ne pourrait-il pas y avoir obligation d'équipements de la petite enfance dans toute nouvelle ZAC ou dans les nouveaux ensembles ?

• **Nous voulons réduire les inégalités et les divisions entre les femmes.** Dans cette perspective, nous pensons qu'il faut remettre en cause les emplois de garde à domicile tels qu'ils sont aujourd'hui pratiqués. Si les gardes à domicile sont nécessaires dans certains cas, il faut que cela

corresponde à de vrais métiers, valorisés, et placés dans un cadre permettant le contrôle : pour cela, ils doivent être rattachés, d'une façon ou d'une autre, au service public d'accueil de la petite enfance.

• **Nous nous opposons à la flexibilité des horaires** de travail pour les salarié-e-s. A fortiori nous refusons une flexibilité plus grande pour les horaires des crèches, pour leur personnel comme pour les enfants. Déjà, certaines crèches sont ouvertes de 6h à 22h ! L'ouverture de 7 h à 19 h est un maximum. Cependant, tant que ne sera pas stoppée la déréglementation des horaires, il faut assurer l'accueil en dehors de ces heures avec un service de veille, dans des limites restreintes, et avec des compensations pour le personnel, en termes de congés et de salaires. Dans la mesure où sera établi un Service public de la Petite enfance, le relais peut être assuré par un autre mode de garde du Service (assistantes maternelles, ou même gardes à domicile), mais avec l'assurance de statuts réels et de formation. Cela doit représenter une amélioration par rapport à la situation actuelle où chacun bricole.

Le financement

• Un tel Service d'accueil de la Petite enfance serait lourd financièrement ? Mais si le sport est passé dans le domaine public et reçoit une partie importante du budget, pourquoi n'en est-il pas de même en ce qui concerne l'accueil des tout petits ? Parce que c'est "du privé" ? Mais nous avons mis en relief qu'il s'agit d'une urgence de société ! Il s'agit bien d'un choix politique.

• Où trouver l'argent ?

1) Une autre répartition de l'argent actuellement dépensé : l'Etat verse déjà de l'argent pour les modes de garde, priorisant les solutions individuelles. Nous ne proposons pas de supprimer toutes ces aides, mais d'inverser les priorités en faveur des solutions collectives (Cf. 18 milliards pour l'APE contre 1,5 milliard octroyé par Ségolène Royal pour les crèches collectives).

2) Nous avons beaucoup entendu parler de "cagnotte fiscale" ces derniers temps. Cet argent ne pourrait-il pas être utilisé pour la petite enfance, l'avenir de notre société ?

3) Et puis le débat reste ouvert sur d'autres moyens d'obtenir l'argent : taxation des mouvements de capitaux, des profits, des grands fortunes... Dans ce cadre, ne pourrait-on reprendre l'idée d'un 1% des entreprises pour le financement des crèches comme c'est le cas du 1% logement ? **Une majoration** serait à exiger des entreprises où la flexibilité, les horaires aberrants, le travail de nuit sont la règle.

• **Dans le cadre de notre combat pour l'égalité, nous voulons une mixité des personnels** d'accueil de la petite enfance. Il est temps de réagir contre la division sexuelle du travail attribuant aux femmes tout ce qui a trait à la petite enfance ! Cela demande un long travail d'éducation non sexiste,

une formation des enseignants et des services d'orientation scolaire, des campagnes médiatiques, etc.

Bien entendu, dans le même temps les professions masculines doivent s'ouvrir complètement à la mixité !

V. 2. CONCERNANT L'EMPLOI

• **Durcissement de la loi sur l'égalité professionnelle** : C'est une loi contraignante qu'il nous faut, en sorte que l'inégalité devienne "hors la loi" ! Les indicateurs doivent porter sur l'embauche, les salaires, la formation, la carrière... Les

négociations doivent avoir lieu chaque année, avec obligation de résultats,

• **Limitation drastique du temps partiel** : seuls certains métiers seraient autorisés à y recourir,

avec des contraintes sévères, que la loi sur les 35 heures a tout juste amorcées.

• **Limitation du travail de nuit**, pour les femmes comme pour les hommes, aux branches assurant un service social continu (santé, transport, sécurité...).

• **Mixité des filières et des formations** : une véritable lutte doit être engagée dès l'école primaire, concernant les stéréotypes au niveau des professions, et doit se poursuivre à tous les niveaux de la scolarité. Et commençons par appliquer la " Convention Interministérielle pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et

les garçons, les hommes et les femmes dans le système éducatif " (B.O. Educ. Nat. 9.03.2000).

• **Création d'un organisme national contre les discriminations sexistes**, avec des relais régionaux et locaux. Composé de représentant-e-s des partenaires sociaux, d'associations féministes et de juristes, doté de moyens, il serait chargé de recueillir des statistiques sexuées, d'établir des objectifs pour les entreprises, de recueillir les doléances, d'accompagner les plaignantes devant les tribunaux ou de porter plainte à leur place, de former magistrats et prud'hommes, etc.

V. 3. CONCERNANT LE PARTAGE DES TACHES

Droit à un congé parental d'éducation, remplaçant l'APE. Réduit à un an, il sera partagé à égalité entre le père et la mère, payé à 80% du salaire, avec obligation de retour au poste initial.

• **Congés pour enfants malades** : une partie sera à prendre obligatoirement par le père.

• **Une véritable campagne médiatique**, régulière, sur le partage des tâches et contre les stéréotypes sexistes.

• Une révision sérieuse et continue des manuels scolaires et une formation des enseignant-e-s, des éducateurs et des parents.

Conclusion

Nous sommes dans un période-clé. La situation présente des aspects contradictoires :

- Le chômage recule, mais les femmes demeurent discriminées, plus précaires que les hommes, et leur emploi du temps est de plus en plus difficile à supporter.
- Des femmes chargées de 2 enfants ou plus se sont partiellement ou totalement retirées du marché de travail avec l'Allocation parentale d'éducation et le temps partiel ; elles ont subi une forte culpabilisation quant à leur responsabilité familiale, mais leur demande d'autonomie demeure forte. Les enquêtes récentes montrent que le travail professionnel est mis par elles au premier rang des facteurs d'épanouissement.
- Le principe de parité sur les listes électorales a été voté, mais toute la société demeure basée sur l'inégalité et la sujétion des femmes ; il n'est pas possible de réaliser la parité politique sans une réelle égalité dans le domaine social et économique, et sans un changement de la place des femmes dans la famille.

Réagissons contre les empiètements progressifs ! Au moment où l'idéologie new look est à la flexibilité, à l'ajustement du temps, aux exigences de plus en plus folles du patronat, il ne faut pas que la France capitule : non à ce " temps des villes " à l'américaine, non à un temps rythmé par le souci de la productivité, non à la dévoration et à l'émiettement de toute la vie.

La période qui s'ouvre est marquée par une série de campagnes électorales : les politiques doivent s'engager à

- Mettre en place rapidement un Service d'accueil de la petite enfance, avec des moyens financiers à la mesure des besoins ;
- Édicter des mesures précises pour que l'égalité des hommes et des femmes se réalise dans le travail comme dans la vie privée ;
- Respecter les rythmes de vie et stopper la flexibilité des horaires.

À nous toutes et tous d'exiger d'eux cet engagement !.